

MEMBANGUN KINERJA UMKM MALANG RAYA BERBASIS KETERLIBATAN PEKERJAAN DAN *QUALITY OF WORK LIFE* DI PASAR GLOBAL

Rahayu Puji S ¹⁾, Adya Hermawati ²⁾, Suwarta ³⁾

Magister Management Program Pasca Sarjana Universitas Widyagama Malang
Email : poppedot87@gmail.com

Magister Management Program Pasca Sarjana Universitas Widyagama Malang
Email : wati_wati38@yahoo.co.id

Agrobisnis Fakultas Pertanian Universitas Widyagama Malang
Email : suwarta78@ymail.com

Abstrak

Paradigma baru, strategi berbasis *human resource* merupakan aspek penting sebagai nilai tambah yang mutlak dibutuhkan SDM seperti UMKM. Penelitian ini merupakan keberlanjutan dari hasil penelitian tahun 2017. Menggunakan model komparatif antara UMKM di Malang Raya, dengan UMKM yang berkembang di wilayah Jawa Timur berbasis kinerja karyawan UMKM. Populasi penelitian 2.790 karyawan UMKM yang berkembang pada wilayah tertentu di Jawa Timur. Penentuan ukuran sampel dengan menggunakan Rumus Slovin pada presisi 5%. Perhitungan dalam area sampling ini ditetapkan yaitu 846 orang karyawan UMKM. Metode analisis data, GSCA Multi-Group. Hasil penelitian, bahwa kebijakan untuk pengembangan kinerja UMKM di Malang Raya faktor QWL dan keterlibatan pekerjaan secara fisik dan psikologis sangat mempengaruhi. Sementara hasil pengujian menunjukkan bahwa karyawan UMKM merasa aman, nyaman dan puas karena dioptimalkan untuk berpartisipasi dalam UMKM tempat bekerja, selalu dikembangkan, lingkungan kerja yang nyaman, karyawan merasa dilibatkan pada kebijakan UMKM untuk mencapai kesuksesan UMKM. Dampak lebih lanjut, bahwa karyawan UMKM merasa percaya diri dengan pekerjaannya.

Kata kunci: Keterlibatan Pekerjaan, Kinerja Karyawan UMKM, QWL

Abstract

The new paradigm, human resource based strategy is an important aspect as an added value that is absolutely necessary for human resources such as MSMEs. This research is a continuation of research results in 2017. Using a comparative model between MSMEs in Malang Raya, with MSMEs developing in East Java based on the performance of employees of SMEs. The research population is 2,790 employees of UMKM developing in certain area in East Java. Sample size determination by using Slovin's formula at 5% analysis method, GSCA Multi-Group. Result of research, that policy for development performance of SMEs in Malang Raya QWL factor and job involvement physically and psychologically very influence. While the test results show that employees of SMEs feel safe, comfortable and satisfied because it is optimized to participate in SMEs where work, always developed, comfortable working environment, employees feel involved in MSME policies to achieve success SMEs. Further impact, that employees of SMEs feel confident with their work

Keywords: Job Engagement, SMEs, Employee Performance, QWL

PENDAHULUAN

Puji Suci, (2013c, 2013a, 2013b) bahwa, strategi pengembangan UMKM bertumpu mengembangkan Sumber Daya Manusia. Mengingat SDM merupakan faktor penting bagi setiap usaha termasuk usaha di sektor UMKM. Selanjutnya dijelaskan, keberhasilan UMKM untuk menembus pasar global dan menghadapi produk impor pada pasar domestik, maupun mengembangkan eksistensi produk usaha, maka faktor penentu antara lain kompetensi pelaku industri kecil menengah.

Disisi lain, UMKM Malang Raya, telah berkontribusi kisaran 69,09% (Rp 654,785 trilyun) terhadap PDRB (BPS, 2016). Demikian kontribusi usaha dan penyerapan tenaga kerja UMKM merupakan peran riil dalam menyelesaikan masalah perekonomian. Pengamatan lebih spesifik terhadap UMKM menunjukkan terjadinya peningkatan jumlah UMKM sebesar 15.91% (2013-2014), 26.17% (2014-2015), 58.03% (2015-2016), dan 13.51% (2016-2017). Peningkatan jumlah UMKM terbesar pada tahun 2015-2016 (58.03%). Hal ini terkait dengan berbagai kebijakan pemerintah daerah Provinsi Jawa Timur antara lain implementasi pemberian dana hibah, pemberdayaan UMKM dan penghargaan UMKM. Pada tataran wilayah Jawa Timur, capaian jumlah UMKM sebesar **6.825.931 dengan penyerapan SDM sebesar 11.117.439. (Kinerja UMKM Jawa Timur, 2016)**. Periode 2015-2016 terjadi persentase peningkatan jumlah UMKM terbesar (58.03%), tetapi justru terjadi peningkatan penyerapan SDM yang paling kecil (2,65%), bersamaan dengan persentase peningkatan volume usaha terkecil pula (3.95%). Dari data tersebut, tentunya perkembangan jumlah UMKM harus diimbangi dengan jumlah tenaga kerja berkualitas dan maksimalisasi volume usaha yang signifikan. Hermawati & Nasarudin (2016), paradigma baru, SDM adalah *assets* yang sangat utama, sehingga strategi berbasis *human resource* merupakan nilai tambah yang mutlak dibutuhkan SDM pada UMKM. Ditegaskan Hermawati dan Puji Suci (2015, 2017) bahwa identifikasi dari fenomena lemahnya “volume usaha”, solusi yang ditempuh antara lain *revitalisasi human resources strategy* dengan cara *optimalisasi employe performance, human resources training & development, human resources planning*. Lebih ditegaskan Hermawati (2011, 2013, 2014, 2015a), kendala yang sangat mendasar dalam UMKM adalah masalah sumber daya manusia. Puji Suci (2009, 2013a, 2013b, 2013c), organisasi akan menjadi eksis tumbuh dan berkembang, mutlak menitikberatkan strategi

humanistic pada pengembangan *human resources* guna menjalankan fungsinya secara optimal, efektif, efisien.

Lebih lanjut, dalam penelitian ini bagaimana upaya mencapai strategi UMKM untuk bersaing. Strategi optimalisasi akan dilakukan dengan a) intervensi faktor yang lebih komprehensif, yaitu keterlibatan pekerjaan dan implementasi QWL yang belum pernah digunakan untuk optimalisasi kinerja karyawan UMKM, b) merujuk dari rekomendasi hasil penelitian Hermawati, (2015a dan 2016)

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan UMKM di Malang Raya dan UMKM yang berkembang di wilayah Jawa Timur. Jumlah populasi 2.790 seluruh karyawan UMKM. Penentuan ukuran sampel dengan menggunakan Rumus Slovin pada presisi 5% Perhitungan dalam area sampling ini ditetapkan yaitu 846 orang karyawan menjadi sampel yang diambil dari UMKM berdasarkan atas wilayah. Metode menganalisis data menggunakan GSCA dan GSCA Multi-Group.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Analisis GSCA, adalah interpretasi model pengukuran atau *measurement model*. sebagai berikut :

Tabel 1
Model Pengukuran Variabel Transglobal Leadership (X)

Variabel	Variable	Loading					
		Overall	Estimate Kota Malang	Estimate Kab. Malang	Estimate Kota Batu	Eestimate Kab Pasuruan	Estimate Kota Pasuruan
X	X1	0.622	0.778	0.668	0.850	0.711	0.826
	X2	0.691	0.812	0.774	0.762	0.569	0.586
	X3	0.698	0.683	0.502	0.801	0.537	0.540
	X4	0.529	0.848	0.630	0.644	0.744	0.689
	X5	0.798	0.588	0.527	0.785	0.644	0.802
	X6	0.629	0.775	0.738	0.745	0.509	0.784

Pengukuran Variabel Transglobal Leadership (X) di Kota Malang signifikan sebagai pengukur Transglobal Leadership (X). Pengukuran Variabel Transglobal Leadership (X) di Kabupaten Malang, signifikan sebagai pengukur Transglobal Leadership (X). Pengukuran Variabel Transglobal Leadership (X) di Kota Batu,

signifikan sebagai pengukur Transglobal Leadership (X). Pengukuran Variabel Transglobal Leadership (X) di Kabupaten Pasuruan, signifikan sebagai pengukur Transglobal Leadership (X). Pengukuran Variabel Transglobal Leadership (X) di Kota Pasuruan, signifikan sebagai pengukur Transglobal Leadership (X).

Pada bagian kedua disajikan model pengukuran variabel *Quality of Work Life* (M1). Variabel ini terukur oleh empat indikator yaitu Partisipasi (M1.1), Pertumbuhan dan pengembangan (M1.2), Kompensasi dan imbalan (M1.3), dan Lingkungan kerja (M1.4). Tabel 2 berikut menyajikan model pengukuran variabel *Quality of Work Life* (M1).

Tabel 2
Model Pengukuran Variabel *Quality of Work Life* (M1)

Variabel	Variable	Loading					
		Overall	Estimate Kota Malang	Estimate Kab. Malang	Estimate Kota Batu	Eestimate Kab Pasuruan	Estimate Kota Pasuruan
M1	M1.1	0.639	0.722	0.569	0.734	0.609	0.676
	M1.2	0.764	0.611	0.771	0.684	0.542	0.633
	M1.3	0.632	0.766	0.742	0.535	0.717	0.677
	M1.4	0.59	0.772	0.590	0.620	0.726	0.523

Pengukuran Variabel *Quality Work of Life* (M1) di Kota Malang, signifikan sebagai pengukur *Quality of Work Life* (M1). Pengukuran Variabel *Quality Work of Life* (M1) di Kabupaten Malang, signifikan sebagai pengukur *Quality of Work Life* (M1). Pengukuran Variabel *Quality Work of Life* (M1) di Kota Batu, signifikan sebagai pengukur *Quality of Work Life* (M1). Pengukuran Variabel *Quality Work of Life* (M1) di Kabupaten Pasuruan, signifikan sebagai pengukur *Quality of Work Life* (M1). Pengukuran Variabel *Quality Work of Life* (M1) di Kota Pasuruan, signifikan sebagai pengukur *Quality of Work Life* (M1).

Pada bagian ketiga disajikan model pengukuran variabel Keterlibatan Pekerjaan (M2). Variabel ini terukur oleh dua indikator yaitu *Performance Self-Esteem Contingency* (M2.1) dan Gambaran Diri (M2.2). Tabel 3 berikut menyajikan model pengukuran variabel Keterlibatan Pekerjaan (M2).

Tabel 3
Model Pengukuran Variabel Keterlibatan Pekerjaan (M2)

Variabel	Variable	Loading					
		Overall	Estimate Kota Malang	Estimate Kab. Malang	Estimate Kota Batu	Estimate Kab Pasuruan	Estimate Kota Pasuruan
M2	M2.1	0.814	0.751	0.574	0.600	0.759	0.818
	M2.2	0.787	0.824	0.730	0.725	0.705	0.701

Pengukuran Variabel Keterlibatan Pekerjaan (M2) di Kota Malang, signifikan sebagai pengukur Keterlibatan Pekerjaan (M2). Pengukuran Variabel Keterlibatan Pekerjaan (M2) di Kabupaten Malang, signifikan sebagai pengukur Keterlibatan Pekerjaan (M2). Pengukuran Variabel Keterlibatan Pekerjaan (M2) di Kota Batu, signifikan sebagai pengukur Keterlibatan Pekerjaan (M2). Pengukuran Variabel Keterlibatan Pekerjaan (M2) di Kabupaten Pasuruan, signifikan sebagai pengukur Keterlibatan Pekerjaan (M2). Pengukuran Variabel Keterlibatan Pekerjaan (M2) di Kota Pasuruan, signifikan sebagai pengukur Keterlibatan Pekerjaan (M2).,

Pada bagian keempat disajikan model pengukuran variabel Kinerja SDM (Y). Variabel ini terukur oleh tiga indikator yaitu Hasil Kerja (Y1), Perilaku Kerja (Y2), dan Sifat Pribadi (Y3). Tabel 4 berikut menyajikan model pengukuran variabel Kinerja SDM (Y).

Tabel 4
Model Pengukuran Variabel Kinerja SDM (Y)

Variabel	Variable	Loading					
		Overall	Estimate Kota Malang	Estimate Kab. Malang	Estimate Kota Batu	Estimate Kab Pasuruan	Estimate Kota Pasuruan
Y	Y1	0.813	0.798	0.589	0.739	0.849	0.661
	Y2	0.715	0.584	0.664	0.746	0.733	0.635
	Y3	0.678	0.648	0.604	0.549	0.643	0.765

Pengukuran Variabel Kinerja SDM (Y) di Kota Malang, signifikan sebagai pengukur Kinerja SDM (Y). Pengukuran Variabel Kinerja SDM (Y) di Kabupaten Malang, signifikan sebagai pengukur Kinerja SDM (Y). Pengukuran Variabel Kinerja SDM (Y) di Kota Batu, signifikan sebagai pengukur Kinerja SDM (Y). Pengukuran Variabel Kinerja SDM (Y) di Kabupaten Pasuruan, signifikan sebagai pengukur Kinerja SDM (Y). Pengukuran Variabel Kinerja SDM (Y) di Kota Pasuruan, signifikan sebagai pengukur Kinerja SDM (Y).

Hasil Analisis GSCA: Inner Model (*Structural Model*), *Transglobal Leadership* berpengaruh signifikan terhadap QWL, Keterlibatan Pekerjaan, Kinerja SDM, QWL berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Pekerjaan. QWL dan Keterlibatan Pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM.

Pembahasan

Seorang pimpinan memiliki kemampuan kognitif, kemampuan emosional, kemampuan bisnis, kemampuan memahami budaya, kemampuan menerima global dan bermoral maka karyawan akan bahwa mereka secara fisik dan psikologis aman, nyaman, puas dengan pekerjaannya dan mampu untuk tumbuh dan berkembang. Hal ini terlihat tidak hanya di kota saja namun sampai di kabupaten hasilnya adalah sama. Seperti misalnya pada UMKM di Kota Malang, Kabupaten Malang, Kota Batu ataupun di Kabupaten Pasuruan.

Semakin karyawan UMKM merasa aman, nyaman dan puas karena bias berpartisipasi dalam UMKM tempat dia bekerja, dikembangkan, pemberian kompensasi dan tambahan yang sesuai serta lingkungan kerja yang nyaman maka karyawan merasa dilibatkan pada UMKM untuk mencapai kesuksesan UMKM tersebut. Hal ini bias dilihat bahwa karyawan UMKM merasa percaya diri dengan pekerjaannya.

Bila karyawan UMKM merasa aman, nyaman dan puas maka kinerja SDM UMKM yang bisa dilihat dari hasil kerjanya, perilaku kerjanya akan menjadi baik, lebih lanjut dapat dilibatkan bahwa untuk mendapatkan kinerja SDM UMKM yang tinggi baik hasil kerjanya ataupun perilaku kerjanya maka UMKM perlu menjaga agar SDM sudah dalam keadaan aman dan nyaman.

Bila seluruh kapasitas karyawan dilibatkan untuk komitmen bagi kesuksesan UMKM baik di kota ataupun di kabupaten ataupun perilaku kerja ataupun sifat pribadi karyawan. Untuk itu maka sebaiknya karyawan UMKM dilibatkan dalam kegiatan untuk meningkatkan UMKM.

KESIMPULAN

1. Di Kota Malang, semakin tinggi *Transglobal Leadership*, semakin tinggi pula *Quality of Work Life*.

2. Di Kabupaten Malang semakin tinggi Transglobal Leadership, semakin tinggi pula *Quality of Work Life*. Namun Transglobal Leadership tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja SDM.
3. Di Kota Batu semakin tinggi Transglobal Leadership, semakin tinggi pula *Quality of Work Life*. Namun *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Pekerjaan .
4. Di Kabupaten Pasuruan semakin tinggi Transglobal Leadership, semakin tinggi pula *Quality of Work Life* . Namun *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Pekerjaan.
5. Di Kota Pasuruan semakin tinggi Transglobal Leadership , semakin tinggi pula *Quality of Work Life*. Namun *Quality of Work Life* tidak berpengaruh signifikan terhadap Keterlibatan Pekerjaan .

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: 1). Kementerian Riset Teknologi dan Pendidikan Tinggi, Direktorat Jendral Penguatan Riset dan Pengembangan. 2). Koordinator Kopertis Wilayah VII Jawa Timur. 3) Rektor, Kepala LPPM dan Direktur Program Pasca Sarjana Universitas Widyagama Malang

REFERENSI

- Hermawati, A & Puji Suci, R (2017), *Importance Performance Analysis of Cooperatives in East Java, Indonesia*, International Journal of Social Relevance & Concern (IJSRC), Volume 5, Issue 8, August-2017
- Hermawati, A & Nassarudin (2016), Transglobal Leadership, Quality of Work Life, and Employee Performance in Cooperatives in East Java, Indonesia, International journal of Business Manajement, IJBM, Vol.1 Issue No. 1 2016. Hal 1-8
- Hermawati, A & Nassarudin (2017), Mediation effect of Quality of Worklife, Job Involvement, and Organizational Citizenship Behavior in Relationship Between Transglobal Leadership to Employee Performance (Case Study in The Most Outstanding Cooperatives in East Java Province), *International Journal of Law and Management* (<https://www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>), Vol. 59 Issue: 6, pp.1143-1158
- Hermawati, Adya & Puji Suci, R, (2015b) *The Relationship Between Empowerment to Quality of Work Life, Trust, Satisfaction, Commitment and Performance (Case Study in Sharia Bank in East Java-Indonesia)*, IJABER (*International Journal of Applied Business and Economic Research*), <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0->

- 85006168512&partnerID=40&md5=d86d12e8c21683a3edd9b7598393e3e3),
International Journal of Applied Business and Economic Research Volume 13,
Issue 5, 2015, Pages 2865-2884 ISSN: 09727302
- Hermawati, Adya (2015a), *The effects of QWL mediation and work involvement in the effect of KT to employees' performances (A study on Islamic Bank in East Java)*, *International Journal of Economic Research, IJER*, (<https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-84937719625&partnerID=40&md5=440426104176393a9a3e004102c656b7>),
International Journal of Economic Research Volume 12, Issue 1, 2015, Pages 157-164, ISSN: 09729380
- Hermawati, Adya. 2011. Quality of Work Life, Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Memediasi Psycological empowerment terhadap Komitmen Orgnaisasi pada Perguruan Tinggi Swasta di Jawa Timur. Disertasi. Fakultas Ekonomi. Universtias Brawijaya. Malang
- Hermawati, Adya. 2013. Effect of Empowerment on Quality of Work Life, Organizational Trust and Organizational Commitment at Private higher Education Institution in East Java. *European Journal of Scientific Research*, Vol 115 No 2, 2013.
- Hermawati, Adya. 2014. QWLand Organizational Trust Related to Job Satisfaction and Organizational Commitment at Privete Higher Education Institution in Malang-Indonesia, *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 4(2), March 2014.
- Puji Suci, R (2015a), Environment Effect on Business Performance Indutries Craft Bag and Suitcase in The Sidoarjo, *Journal of Basic And Aplied Scientific Research (JBASR)* ISSN : 2040-4304, Vol. 5 No. 1 Januari 2015
- Puji Suci, R, (2013a) Analysis Program Business Development Service (BDS) and Expantion of Network Performance Management Product Market for Small and Medium Enterprises (SME) in The Region Gerbang Kertasusila, *Eourope Scientific Journal*, Vol.9 No. 31 November 2013 ISSN : 1857-7431 (on line) ISSN : 1857-7881 (Print)
- Puji Suci, R, (2013b) Raw Material Supply Analysis Small Group Of Industrial Processing in the District Malang Cassanova, *International Journal of Scientific Research (Indexed With International ISSN Directory, Paris , Vol. 2 Issue 3 March 2013, ISSN No. 3 2277-8179*
- Puji Suci, R, (2013d) Analysis of Factors Super Leadership performance And Effect of Employee at Plantation Nusantara V, *International Journal of Scientific Research (Indexed With International ISSN Directory, Paris), Vol. 2 Issue 5 May 2013, ISSN No. 3 2277-8179*
- Puji Suci, R, (2015c), Effect of Leadership Style Motivation and Giving Incentive on the Performance of Employees PT. Kurnia Wijaya Noviolas Industries,

International Education Studies, Vol. 8 no. 10 Oktober 2015, ISSN 1913-9020 (print), ISSN 1913-9039 (on line)

Puji Suci, R, 2009, Peningkatan Kinerja Melalui Orientasi Kewirausahaan, Kemampuan Manajemen, dan Strategi Bisnis (Studi pada Industri Kecil menengah Bordir di Jawa Timur, Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Universitas Kristen Petra Surabaya, Vol. II No. 1 2009 Terakreditasi oleh Dirjen Dikti No. 650/Dikti/Kep/2008

Puji Suci,(2013c). Analysis strategy for small and medium business development policy Gresik district in East Java, International Organization of Scientific Research (IOSR) Journal of Business And Management, Vol. 8 Issue 1 January February 2013 ISSN No. 2278-487X

Puji Suci,R (2015b), The Influence of Employee Training and Description Work Against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (perser), Review of European Studies Canadian Center of Science And Education, Vol. 7 No. 11 September 2015, ISSN 1918-7173 (print) ISSN 1918-7181 (on line)

Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi*, edisi kesepuluh ; alih bahasa Benjamin Molan, edisi bahasa Indonesia; PT Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia.

Sabir, Sarah; Ahmad, and Zakaria, Zaherawati. 2011. Impact of Leadership Style on Organization Commitment. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 513–563

Santosa,P.B.2011."Eksistensi UMKM Peluang dan Tantangan Di Era Pasar Global." <http://www.majalah-UMKM.com/gerakan-UMKM-dalam-menghadapi-krisis-global>. (Diakses 23 Januari 2012).

Solimun, 2013. *Penguatan Metodologi Penelitian General Structural Component Analysis – GSCA*. Disampaikan pada Diklat Program Doktor Ilmu Administrasi Bisnis FIA Universitas Brawijaya Tang